



**HAL**  
open science

# Les dispositions relatives au délai de réflexion avant la notification d'un licenciement dans la loi n°94-679 du 8 août 1994

Stéphane Carré

► **To cite this version:**

Stéphane Carré. Les dispositions relatives au délai de réflexion avant la notification d'un licenciement dans la loi n°94-679 du 8 août 1994. Les Petites Affiches, 1995, 19, pp.13-16. halshs-01337368

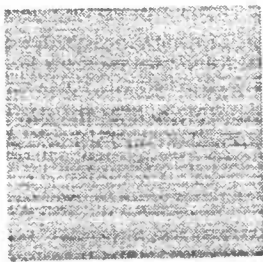
**HAL Id: halshs-01337368**

**<https://shs.hal.science/halshs-01337368v1>**

Submitted on 18 Oct 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



## LES DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉLAI DE RÉFLEXION AVANT LA NOTIFICATION D'UN LICENCIEMENT DANS LA LOI N° 94-679 DU 8 AOUT 1994

*La loi n° 94-679 du 8 août 1994 (1) a supprimé le délai d'un jour franc qui se trouvait placé entre l'entretien préalable à un licenciement et la notification de la rupture du contrat de travail (ancien al. 2 de l'article L. 122-14-1 du Code du travail) (2). La loi semble disposer de cette suppression lorsque le licenciement est décidé pour une cause personnelle ou à la suite d'une procédure de redressement judiciaire.*

**C**ette réforme a lieu à l'occasion d'une intervention du législateur visant à redresser une erreur qui s'était glissée lors d'une précédente loi. En effet, la loi n° 94-475 du 10 juin 1994 avait fait disparaître l'obligation de notifier le licenciement au salarié quand il y avait un redressement ou une liquidation judiciaire, ce qui n'était pas voulu...

La loi du 10 juin 1994 ne visait par ailleurs que les licenciements économiques en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. La loi du 8 août 1994 paraît donc y inclure tous les licenciements pour motif personnel, ce qui n'est pas précisément une simple retouche !

Mais cette réforme restera-t-elle longtemps en l'état ? Certaines dispositions ne semblent pas conformes, une fois encore, à l'exacte volonté du législateur. Il paraît cependant utile à l'occasion de cette réforme de rappeler les fonctions du délai de notification d'un licenciement (I) afin de mieux cerner dans un deuxième temps la possible incidence de la loi du 8 août 1994 (II). On ne peut enfin que s'inquiéter de la qualité de l'activité législative contemporaine, dont les présentes péripéties sont une illustration (III).

### I. Le rôle du délai de notification d'un licenciement

Placé dans le prolongement de l'entretien préalable ou de la consultation des représentants du personnel, le délai que doit respecter l'employeur avant de notifier le licenciement au salarié emprunte essentiellement sa raison d'être à ces formalités.

L'entretien préalable a pour fonction première de faire connaître au travailleur les raisons qui sont à l'origine de la procédure de licenciement. Il s'agit dans le même temps d'entendre le salarié concerné et d'obtenir le cas échéant ses explications (article L. 122-14 du Code du travail). En dernière analyse, l'entretien préalable a pour utilité d'éviter parfois un licenciement par la prise en considération des circonstances concrètes qui ont amené le travailleur à agir d'une façon particulière (3).

Ce rôle dévolu à l'entretien préalable a été voulu dès l'origine par le législateur, ainsi que l'indiquent des discussions parlementaires préalable à la loi du 13 juillet 1973 (4). Par ailleurs, le ministre du Travail de l'époque voyait dans le délai de réflexion d'un jour franc fixé avant la notification du licenciement un rôle complémentaire à l'entretien préalable. Il

(1) Article 34 de la loi du 8 août 1994, J.O. du 10 août 1994.

(2) Puisqu'il s'agissait d'un délai d'un jour franc, l'employeur ne pouvait notifier la résiliation du contrat de travail au salarié que le surlendemain du jour de l'entretien ; cf. aussi les dispositions de l'article R. 122-3-1 du Code du travail.

(3) Cf. Savatier J. : « L'entretien préalable au licenciement », Dalloz 1991, p. 258 ; Enclos, « Le déroulement de l'entretien préalable de licenciement », D. 1992, 988 et s.

(4) Rapport Bonhomme n° 352, 1973 ; cf. aussi les propos de M. Gorse, le ministre du Travail de l'époque : déb. A.N. 30.05.1973, p. 1614.

droit du travail

- (5) *Deb. A.N. 30.05.1973, p. 1614.*
- (6) *Enclos ; « Le déroulement de l'entretien préalable de licenciement », D. précité.*
- (7) *Ancien article L. 122-14-6 du Code du travail.*
- (8) *Par ailleurs, si le travailleur avait moins de deux années d'ancienneté, l'absence d'un entretien préalable ou le non-respect du délai de notification ne pouvait être sanctionné sur la base de l'article L. 122-14-4 du Code du travail.*
- (9) *Entre 1973 et 1982, l'employeur n'était jamais tenu d'indiquer les motifs du licenciement dans la notification de la rupture. Le salarié devait en faire la demande expresse dans les dix jours de cette notification. L'employeur avait alors dix jours à compter de la réception de cette demande pour transmettre au travailleur licencié les raisons de son licenciement. Le délai de réflexion avait donc à cette époque un poids moins grand qu'il ne l'a aujourd'hui en ce sens que l'employeur n'avait pas à formuler nécessairement et précisément la cause du licenciement. La loi du 4 août 1982 énonce cependant que toute sanction disciplinaire prise par l'employeur doit être notifiée et motivée (article L. 122-41 du Code du travail). De plus, l'indication au salarié des raisons de son licenciement dès la notification de la rupture est rendue obligatoire pour les licenciements économiques et disciplinaires par la loi du 30 décembre 1986. L'obligation d'indiquer les raisons du licenciement dans la lettre de notification est généralisée par la loi du 2 août 1989.*
- (10) *Ancien article L. 122-14-6 dernier al. du Code du travail.*
- (11) *La loi du 4 août 1982 imposait déjà l'entretien préalable avant tout licenciement disciplinaire, quels que soient l'âge du salarié et l'importance de l'entreprise.*
- (12) *Cass. soc. 23 octobre 1991, D.S. 1991, p. 956 : en l'occurrence, la Cour de cassation ne vise pas explicitement l'article L. 122-14-5 du Code du travail mais le salarié avait moins de deux années d'ancienneté. La même solution a été développée un mois auparavant par la chambre sociale : Cass. soc., 25 septembre 1991, D.S. 1991, p. 763.*
- (13) *Loi n° 86-1320 du 30 juin 1986 ; loi n° 89-549 du 2 août 1989.*
- (14) *Article L. 122-14-1 du Code du travail.*
- (15) *Article L. 321-6 du Code du travail.*
- (16) *Par exemple, en cas de plan de cession (article 63 de la loi du 25 janvier 1985).*
- (17) *L. 122-14-1 du Code du travail (loi du 30 décembre 1986 et 18 janvier 1991).*
- (18) *Cette solution technique laisse d'ailleurs à penser que le délai qui court entre l'entretien préalable et la notification du licenciement n'a pas été essentiellement institué pour mesurer l'opportunité de la cause économique. Effectivement, le temps passé à prévenir le travailleur d'un entretien préalable et du droit qu'il a de se faire conseiller par une personnalité extérieure est en quelque sorte soustrait au temps passé à une dernière réflexion sur la cause économique du licenciement.*
- (19) *Loi quinquennale sur l'emploi du 1<sup>er</sup> décembre 1993.*
- (20) *Cf. les propos de E. Dailly : déb. parl. Sénat, 29 juin 1994, p. 3184-3185.*
- (21) *Article 45, loi du 25 janvier 1985. On constatera par ailleurs qu'en période d'observation, un licenciement ne peut intervenir que lorsqu'il existe une situation « urgente, inévitable et indispensable ». La condition d'urgence est donc remplie.*

s'agissait d'éviter que l'employeur, ayant entendu le salarié dans ses explications, ne le licenciât immédiatement, sous le coup de la colère ou de l'émotion (5). Ce délai pouvait encore être mis à profit pour vérifier les dires du salarié (6).

Il n'en reste pas moins que l'entretien préalable, dans cette optique de conciliation, est mal adapté aux licenciements pour raisons économiques, alors même que dès 1973 cette procédure est applicable aux licenciements individuels intervenant pour ce motif.

Mais à l'origine, l'entretien préalable n'était pas obligatoire quand le salarié avait moins d'un an d'ancienneté ou se trouvait dans une entreprise employant moins de onze personnes (7). Par extension, bien que l'employeur dût notifier le licenciement, le délai de notification ne s'appliquait donc pas (8).

Etait-ce un droit de licencier le travailleur sans motif ? Certainement pas : l'employeur était tenu de justifier les raisons du licenciement, mais à la demande expresse du travailleur (9). Les juges devaient vérifier qu'une cause réelle et sérieuse existât en cas de litige. Les facilités accordées à certains employeurs pouvaient donc apparaître comme artificielles, sinon trompeuses, si l'on oubliait que ce même employeur ne pouvait être sanctionné que sur la base du préjudice subi par le salarié (10), et que celui-ci devait faire la preuve de ce préjudice. L'employeur pressé de licencier un travailleur à tous prix avait donc moins de chance d'être sanctionné ou d'être sanctionné lourdement. Le risque à prendre et le prix à payer n'étaient donc pas si élevés !

Ces exceptions à la procédure commune de licenciement se sont toutefois atténuées. L'entretien préalable a été généralisé. La loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 l'impose avant tout licenciement, quelles que soient l'ancienneté du travailleur et l'importance de l'entreprise (11). Nonobstant la loi du 8 août 1994, le délai d'un jour franc avant notification se trouve par là-même applicable.

La jurisprudence a de plus fait évoluer le droit. Si

l'article L. 122-14-5 du Code du travail dispose toujours que les dommages et intérêts versés au salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de onze personnes sont en fonction du préjudice subi, la Cour de cassation a jugé qu'un défaut de procédure doit par principe être sanctionné (12). En cas de licenciement pour un motif inhérent à la personne du travailleur, l'entretien préalable et le délai d'un jour franc avant notification semblent donc voir leur rôle formellement reconnu : ils sont censés tempérer la volonté de l'employeur et éviter par là-même les licenciements injustifiés.

En matière de licenciement économique, dans la mesure où la procédure d'entretien préalable paraît inadaptée, on peut s'interroger sur l'utilité du délai de notification qui le suit. Pourtant, l'entretien préalable lors d'un licenciement économique est une procédure qui s'est affirmée réforme après réforme. Outre la généralisation apportée au profit des salariés ayant une faible ancienneté ou travaillant dans de petites entreprises, l'entretien préalable a été étendu aux petits licenciements collectifs ainsi qu'aux licenciements de plus de dix salariés quand il n'existe pas de représentants du personnel (13).

Mais le délai avant notification a ici un rôle sensiblement différent que dans le licenciement pour raison personnelle. Dans un tel licenciement, il est le prolongement direct de l'entretien puisque l'employeur, tirant les conséquences des explications du salarié, est supposé réfléchir calmement à la décision qu'il doit prendre envers le travailleur. Dans le licenciement économique, le délai de réflexion apparaît plutôt comme un laps de temps supplémentaire laissé à l'employeur pour mesurer en toute sérénité les conséquences d'un choix dont les ressorts sont étrangers à la personne du salarié.

En effet, l'entretien semble n'être là qu'une procédure d'information à destination du travailleur, encore que l'employeur puisse par ce biais prendre conscience de la situation sociale exacte de l'employé qu'il entend licencier. En conséquence, c'est

davantage la gravité de la décision à prendre, le salarié subissant une mesure dont les causes lui sont étrangères, que son caractère technique qui justifie probablement l'allongement du délai de réflexion en cas de licenciement économique.

Après un entretien préalable, ce délai est généralement de sept jours, mais de quinze jours pour les cadres (14). Dans le cas de grands licenciements collectifs, ces délais vont de trente à soixante jours selon le nombre de licenciements prévus et à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative compétente (15). La longueur de ces délais a en définitive un rôle de nature symbolique. Il ne s'agit pas d'éviter la résiliation d'un contrat de travail en prenant la juste mesure de l'opportunité économique du licenciement mais plutôt d'affirmer par la longueur de ces délais la gravité, en terme social, de la mesure qui risque d'être prise.

Il n'en reste pas moins que la volonté d'assurer une certaine protection au salarié par l'augmentation du délai de réflexion est parfois contrecarré par l'urgence de la décision à prendre. Dans les situations les plus graves comme en présence d'un redressement judiciaire, ces délais ont été raccourcis (16). On les a aussi diminués à quatre ou douze jours quand le travailleur est en droit de se faire assister par une personnalité extérieure lors de l'entretien préalable (17). Dans ce cas en effet, le délai entre la lettre de convocation à l'entretien préalable et l'entretien lui-même a été fixé à sept jours, ce qui tend à allonger la procédure de licenciement (18).

## II. Les incidences de la réforme du 8 août 1994

Les modifications apportées par la loi du 8 août 1994 pourraient apparemment s'inscrire dans un processus de réduction des règles protectrices accordées aux salariés par le Code du travail. Il ne s'agirait plus seulement d'une flexibilisation de la gestion de la main-d'œuvre permise par un accroissement des dérogations au droit commun de la législation du travail (dérogations concernant la durée et l'organisation du temps de travail, les congés...). Des réformes

récentes visent ainsi à remettre en cause certaines garanties de base considérées comme excessives parce que mal appliquées. Le regroupement dans les petites et moyennes entreprises des délégués du personnel et des comités d'entreprise en une seule institution de représentation en est l'exemple type (19).

Concernant les licenciements collectifs de moins de dix salariés en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, force est de constater que la suppression du délai de réflexion fait prévaloir l'urgence financière sur la gravité de la mesure patronale au regard du salarié licencié. Certes, la suppression du délai avant notification du licenciement devrait permettre de supprimer une incompatibilité entre les anciens délais de notification de licenciement qui allaient de quatre à quinze jours et l'exigence posée par l'article L. 143-11-1 du Code du travail de procéder aux licenciements dans les quinze jours du jugement de liquidation judiciaire afin que les indemnités de rupture puissent être prises en charge l'A.G.S. (20). Mais pourquoi ne pas avoir maintenu au moins le délai de droit commun d'un jour franc ?

Il est vrai que le principe du licenciement semble adéquat avant même l'entretien préalable. Il est effectivement nécessaire d'obtenir une autorisation du juge-commissaire si le licenciement intervient durant la période d'observation (21). Enfin, un plan de redressement comprenant des licenciements ou une liquidation de l'entreprise suppose un jugement du tribunal de commerce (22). Il n'empêche que ces travailleurs licenciés pour une raison qui ne leur est pas inhérente auront à subir une procédure particulièrement brutale.

Quant aux salariés licenciés pour un motif personnel, la suppression du délai d'un jour franc inscrit au deuxième alinéa de l'article L. 122-14-1 du Code du travail ne fait pas disparaître l'obligation de maintenir le même laps de temps quand l'employeur décide d'une sanction disciplinaire (L. 122-41 du Code du travail). D'emblée, cette modification laisse donc l'analyste perplexe.

Effectivement, parmi les licenciements non écono-

miques, il va donc falloir distinguer entre ceux qui sont la conséquence d'une telle sanction et ceux qui résultent d'un motif non disciplinaire. La différenciation ne sera pas toujours simple : évidente quand on se trouve face à des motifs comme la maladie ou un vol commis par le salarié, elle devient délicate en présence de causes telles que l'insuffisance professionnelle (23).

Si le législateur persiste dans cette voie, l'économie des procédures en vigueur, spécialement en ce qui concerne les licenciements pour motifs personnels mais non disciplinaires, pourrait être profondément modifiée. Le délai avant notification était supposé permettre à l'employeur de réfléchir à l'opportunité des raisons mêmes du licenciement. Ce temps de réflexion était le prolongement naturel de l'entretien préalable durant lequel l'employeur entendait le salarié. Aussi, la suppression du délai avant notification semble signifier qu'il ne permet en rien un dernier examen de la situation par l'employeur : serait-ce pas parce que l'entretien préalable ne facilite aucunement la conciliation entre les parties (24) ?

Une chose paraît certaine : si l'entretien préalable remplit mal son rôle de conciliation, la présente réforme ne permet certainement pas de faciliter cette fonction. C'est tout au contraire à un renforcement des procédures de consultation qu'il aurait fallu procéder si l'on avait voulu remédier aux insuffisances constatées. Une solution aurait été de prolonger le délai avant notification afin que ce temps soit consacré, par exemple, à une rencontre entre l'employeur et la personne ayant assisté le travailleur lors de l'entretien préalable au licenciement.

L'entretien préalable risque de n'être plus en fait, comme au travers de l'économie des dispositions législatives que le lieu où l'employeur fera connaître les raisons du licenciement projeté. Il pourrait même devenir le lieu et le moment de la notification de la rupture du contrat de travail : l'employeur, après avoir présenté les motifs de la résiliation et après avoir écouté le travailleur, lui signifiera séance tenante son congédiement.

### III. Une activité législative désordonnée

La réforme opérée par le législateur paraît donc inconsciente : elle met en cause l'utilité même de l'entretien préalable et elle est source de complications. De plus, les salariés n'ayant pas commis de faute ne pourront plus bénéficier de ce court délai, peu contraignant pour l'employeur. Aussi, en supprimant le délai fixé à l'alinéa 2 de l'article L. 122-14-1 du Code du travail, le législateur entendait-il véritablement le faire disparaître pour tous les licenciements non économiques ?

Dans cette optique, le législateur aurait dû modifier aussi l'article L. 122-41 du Code du travail. Il se serait alors trouvé face à une nouvelle difficulté. Afin d'éviter que seule la procédure visant la sanction disciplinaire la plus grave ne perde la protection apportée par le délai d'un jour franc, ce qui est illogique, il aurait dû supprimer cette disposition pour l'ensemble des procédures disciplinaires.

Il n'y a donc pas de justifications satisfaisantes à cette réforme. Malheureusement, il semble plutôt que le législateur qui s'était déjà trompé lors de la loi du 10 juin 1994 n'ait pas exactement maîtrisé la réforme qu'il visait deux mois après.

Lors des discussions parlementaires qui ont précédées la loi du 10 juin 1994, seule est apparue la nécessité de réformer les délais existants entre l'entretien préalable et la notification du licenciement en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. Cette disposition, considérée comme purement technique, a été placée au chapitre VII de la loi concernant les mesures de coordination (article 96 I de la loi du 10 juin 1994).

Tant à l'Assemblée nationale qu'au Sénat, cette nouvelle règle n'a jamais fait l'objet d'une discussion approfondie. La loi votée, on s'aperçut finalement que l'on avait abrogé la disposition relative à la notification elle-même et non au délai séparant l'entretien préalable de cette notification (25). Certains firent remarquer que la proposition de loi relative à la prévention et au traitement des difficultés des entreprises avait

(22) Article 63 et article 148 de la loi du 25 janvier 1985.

(23) On retrouve là une difficulté rencontrée entre 1986 et 1989 concernant l'indication des motifs du licenciement lors de la notification de la rupture. Les procédures de licenciements non économiques et non disciplinaires ont échappées durant cette période à l'obligation d'inscrire les raisons de la résiliation du contrat dans la lettre de licenciement.

(24) Il est effectivement probable que l'entretien préalable et le délai de notification des licenciements ne permettent pas le plus souvent d'éviter la rupture du contrat de travail, l'employeur ne voulant pas revenir sur une décision déjà arrêtée au moment de l'entretien ou faisant son choix immédiatement à l'issue de celui-ci. Sur les insuffisances de la procédure de licenciement individuel : Pélissier J. : « L'élaboration laborieuse d'un droit du licenciement » in « Les transformations du droit du travail » 1989, Dalloz, Paris, p. 349 et s.

(25) Lors de la proposition de loi n° 310 déposée le 8 juin 1992 et relative à la prévention et au traitement des difficultés des entreprises, le projet d'article 53 I énonçait qu'il fallait compléter l'article L. 122-14-5 du Code du travail par cet alinéa : « Les dispositions des troisième et quatrième alinéa de l'article L. 122-14-1 ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire ». Cela avait effectivement pour effet de supprimer le délai de réflexion entre l'entretien préalable et la notification du licenciement en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. Lors des discussions devant le Sénat, il apparut que le projet d'article 53 I n'avait pas été discuté par l'Assemblée Nationale. Il y avait donc déjà un oubli... (cf. débats Sénat, 7 avril 1994, p. 898). Mais une autre méprise apparaît dès ce moment.

L'amendement proposé par la commission des lois ajoute après le « premier » alinéa de l'article L. 112-14-1 du Code du travail un nouvel alinéa qui dispose que « les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire » (cf. débats parlementaires Sénat 7 avril 1994, p. 898). On peut donc faire la supposition que la commission a confondu les termes « premier » et « quatrième » alinéa.

L'article 96 I de la loi du 10 juin 1994 semble faire un amalgame des propositions précédentes puisque l'on s'évertue à faire référence au premier alinéa de l'article L. 122-14-1 du Code du travail tandis qu'est supprimé l'illogisme qui consistait à placer en seconde position un alinéa se référant à deux alinéas précédents : « Après le premier alinéa de l'article L. 122-14-1 du Code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire ». Or, le premier alinéa de l'article L. 122-14-1 du Code du travail dispose que « l'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée » : c'est donc directement la notification du licenciement qui est abrogée.

été discutée en urgence, ce qui pouvait expliquer l'erreur (26).

Il fallait donc réparer cet impair. On n'en discuta pas immédiatement. Lors des premiers débats parlementaires qui ont précédé la loi du 8 août 1994, ce point n'a pas été abordé (27). C'est lors de la discussion au Sénat qu'un amendement (n° 135) est déposé afin de réparer l'erreur commise lors du vote de la loi du 16 juin 1994 (28). La nouvelle disposition vise à rectifier l'article 96 I de la loi du 10 juin 1994 et non pas à modifier l'article L. 122-14-1 du Code du travail dans sa nouvelle rédaction du mois de juin.

L'amendement est rédigé comme suit : « Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-1 du Code du travail est supprimé. Après le 4<sup>e</sup> alinéa du même article, il est inséré un alinéa rédigé comme suit : les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire ». Remplaçant directement l'article 96 I de la loi du 10 juin 1994, cette disposition supprime effectivement le délai d'un jour franc entre l'entretien préalable et la notification du licenciement. Il est curieux de constater que si cet amendement avait été appliqué directement à l'article L. 122-14-1 du Code du travail dans sa rédaction de juin 1994, le législateur serait enfin arrivé à exprimer ce qu'il entendait dire avant la loi de juin 1994... (29).

Présentées comme une simple disposition rectificative, cet amendement a été rapidement adopté par le Sénat. L'Assemblée nationale a fait de même (30). Il est évidemment regrettable que cette tentative de rectification ait eu lieu dans le cadre d'un projet de loi « fourre-tout » (31) dont les dispositions en discussion ne regardaient en rien le droit du licenciement. De façon symptomatique, la disposition relative aux délais de notification des licenciements se trouve placée parmi les mesures relatives au droit des sociétés et au secteur public et non pas, ce qui aurait été relativement plus logique, au chapitre des dispositions diverses. L'inflation législative que nous connaissons depuis plusieurs années est partiellement responsable de ces « divagations ».

Stéphane CARRÉ  
Docteur en droit

(26) Déb. parl. Sénat, 29 juin 1994, p. 3184-3185.

(27) Déb. parl. A.N. des 16 et 17 juin 1994.

(28) Déb. parl. Sénat, 29 juin 1994, p. 3184-3185. On remarquera dans le

Journal Officiel les confusions faites par M. Dailly, rapporteur, entre les articles L. 143-11-8 et L. 143-11-1 du Code du travail d'une part et les articles L. 143-14-1 (inexistant !) et L. 122-14-1 du Code du travail.

(29) L'article L. 122-14-1 du Code du travail, dans sa seule rédaction du 10 juin 1994 aurait eu cette rédaction :

« L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception... »

« Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaire ».

« Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14. »

« Toutefois si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique... »

(30) Débat. parl. Sénat, 30 juin 1994, p. 3302 ; A.N. 30 juin 1994, p. 3915.

(31) L'expression est du ministre lui-même (débat. parl. A.N. 16 juin 1994, p. 3092) tandis que d'autres y ont vu une loi

permettant tous les « coups fourrés » (débat. parl. A.N. 30 juin 1994, p. 3905). Cette loi s'intitule loi du 8 août 1994 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier (D.D.O.E.F.).

## REVUE DES REVUES

D. DAVOUST

« Principe de l'effet interruptif de prescription à l'égard des associés de la notification de redressements [...] adressée à une société de personnes », Le Quotidien Juridique, n° 53, 5 juillet 1994.

Marc-Antoine AEBISCHER

« Le pouvoir d'appréciation du juge dans l'octroi du sursis à exécution d'un permis de démolir », Droit administratif (éd. Techniques), n° 6, juin 1994.

Laurent RICHER

« Le statut des agents de France-Télécom », AJDA, n° 6, 20 juin 1994.

F. GANNON

« La nouvelle économie urbaine a-t-elle quelque chose à dire ? », Revue d'économie urbaine (RÉRU), n° 2, 1994.

Pierre MÉHAIGNERIE, Myriam EZRATTY, Jean-François BURGELIN, Jean-René FARTHOUAT, Ivar EKE-LAND, Claude DUCOULOUX-FAVARD, Jeffrey KNIGHT et Alain VIANDIER

« Le juge et le marché boursier dans les grands systèmes d'Europe et l'Amérique du Nord » (Colloque des 17 et 18 mars 1994), Les Petites Affiches, n° 71 (spécial) du 15 juin 1994.

Philippe d'ARVISENET

« Les facteurs internes de la reprise en France », Revue Banque, n° 549, juin 1994.

Michel DELEBARRE

« Réflexions à partir d'une expérience de ministre dépensier », Revue française de finances publiques (L.G.D.J.), n° 46, 1994.

Nathalie MEYER-FABRE

« La Convention de la Haye du 29 mai 1993 sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale », Revue critique de droit international privé (Sirey), n° 2, avril-juin 1994.

André TARBY

« La démarche qualité appliquée à la formation : où est le droit », Droit social, n° 6, juin 1994.

Yves SEXER

« La responsabilité des dirigeants sociaux et l'article 180 de la loi du 25 janvier 1958 », Bulletin Joly, n° 6, juin 1994.

François PASQUALINI et Valéria SALERNO

« L'expression du capital d'une société en écus ou un flagrant

délit d'incertitude juridique », Les Petites Affiches, n° 68, 8 juin 1994.

Pierre GUIHO

« L'application dans le temps de l'article 21-7 nouveau du Code civil en matière de nationalité », Recueil Dalloz Sirey, n° 23, 16 juin 1994.

Xavier VINCENT

« Cession de créances professionnelle (Loi Dailly) » (deux espèces : C. d'appel de Paris, 15 sept. 1992, C. d'appel de Paris, 10 mai 1993), Revue de jurisprudence commerciale, n° 6, juin 1994.

F. LORDON

« Modéliser les fluctuations, le changement structurel, et les crises », Revue d'économie politique (Sirey), n° 2-3, mars-juin 1994.

A. LERCHER

« Le régime applicable au personnel des assemblées parlementaires », Revue française de droit administratif, n° 3, mai-juin 1994.

François LUCHAIRE

« L'abrogation de la loi Falloux devant le juge constitutionnel », Revue du droit public (L.G.D.J.), n° 3, mai-juin 1994.

Xavier MATHARAN

« Le droit des déchets hospitaliers », Les Petites Affiches, n° 69, 10 juin 1994.

E. LOQUIN

« Arbitrage et cautionnement », Revue de l'arbitrage, n° 2, avril-juin 1994.

Hans-Peter SIEBENHAAR

« Européanisation ou américanisation ? Option pour la promotion de la production audiovisuelle dans l'Union européenne », Revue du Marché commun et de l'Union européenne, n° 379, juin 1994.

Jean-François PILLEBOUT

« Cadre de partage de communauté et clauses particulières relatives aux récompenses. Formules », J.C.P., n° 21, 27 mai 1994.

Christian HAUSMANN et Philippe TORRE

« De la compensation entre un crédit vendeur et une garantie de passif », La Semaine Juridique (entreprise), n° 27, 7 juillet 1994.

François MAGNIN

« L'institution d'une garantie de paiement dans les marchés de travaux privés. Le nouvel article 1799-1 du Code civil », Les Petites Affiches, n° 68 et 70 des 8 et 13 juin 1994.